



NECESIDADES DE CUIDADOS GENERADAS POR LA COVID 2019: LA TRIPLE JORNADA

CARE NEEDS GENERATED BY COVID 2019: THE TRIPLE WORKDAY

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

<http://orcid.org/0000-0003-3136-5048>

Cómo citar este trabajo: Tascón López, R. (2021). Necesidades de cuidados generadas por la COVID 2019: la triple jornada. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 543–569. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5960>

RESUMEN

La irrupción de la terrible pandemia que la humanidad está padeciendo como consecuencia de la COVID 2019 ha tenido implicaciones económicas, sociales y jurídicas de todo orden. Entre ellas, no son las de menor calado las que afectan al espectro de las relaciones laborales.

En tan insoslayable contexto, el presente trabajo pretende analizar, de un lado, cómo la pandemia ha generado nuevas necesidades de cuidados que las personas trabajadoras se ven abocadas a abordar; o, al menos y en un gran número de casos, ha aumentado o recalibrado las ya existentes.

De otro, la respuesta jurídica que el legislador de urgencia ha tratado de dar a esta realidad incontestable, a través de una batería de medidas que, sin duda, han cambiado de forma significativa (¿y provisional?) el *status quo* laboral previo a la pandemia

Las medidas de emergencia han pretendido facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en un momento especialmente complicado, y aparecen preñadas de buenas intenciones, aun cuando también sea posible detectar algunas deficiencias y disfunciones que merecerán reflexión serena.

El trabajo se cierra con una conclusión sobre las implicaciones de fondo que la renovada necesidad de conciliación de la vida laboral, personal y familiar tiene desde el punto de vista jurídico y social, intentando efectuar una previsión sobre su evolución futura una vez superada la pandemia.

PALABRAS CLAVE: COVID 2019, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, triple jornada, trabajo de cuidados.

ABSTRACT

The COVID 2019 has had economic, social and legal implications of all kinds. Among them, the less important ones are not those that affect the spectrum of labor relations.

The present work tries to analyze, on the one hand, how the pandemic has generated new care needs or, at least and in a large number of cases, has increased or recalibrated existing ones.

On the other hand, the legal response that the emergency legislator has tried to give to this incontestable reality, through a battery of measures that, without a doubt, have significantly changed the labor status quo prior to the pandemic and that, in some cases, they involve changes that are likely to find consolidation once the emergency situation has been overcome.

The work is closed with a reflection on the substantive implications that the renewed need to reconcile work, personal and family life has from the legal and social point of view, trying to make a forecast on its future evolution.

KEYWORDS: COVID 2019, conciliation of personal, work and family life, triple shift, care work

SUMARIO

I. Las necesidades de cuidados con anterioridad a la pandemia: idea general

1. Un recorrido histórico brevísimo: de los “derechos para mujeres” a la idea de corresponsabilidad

2. La conciliación de cuidados y trabajo hasta marzo de 2020

II. Las necesidades de cuidados sobrevenidas tras la irrupción de la COVID’2019

III. La respuesta jurídica de emergencia frente a las necesidades sobrevenidas de cuidados derivadas de la COVID’2019

1.- La reducción y adaptación de jornada intra-pandemia: el Plan me cuida

2.- Carácter preferente del trabajo a distancia durante la pandemia (¿y más allá?)

3.- Soluciones en caso de positivo o cuarentena por COVID de personas a cargo

IV. A modo de conclusión: y después de la pandemia... ¿qué?

Bibliografía

I. Las necesidades de cuidados con anterioridad a la pandemia: idea general

1. Un recorrido histórico brevísimo: de los “derechos para mujeres” a la idea de corresponsabilidad

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido una realidad en el último medio siglo en España, si bien ha estado presidido por diversos avatares que han marcado de forma indeleble su desarrollo. Las en un principio casi inexistentes normas legales (más allá de las previsiones tuitivas del embarazo y la maternidad, que estas sí puede decirse que fueron anclares al Derecho Social) fueron poco a poco completadas por otras llamadas de conciliación (ejemplo señero y finisecular, la en su momento tan refrescante como juzgada a los ojos de hoy claramente disfuncional, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar¹) que, en realidad, iban dirigidas a permitir que las aventureras que se atrevían a dar el salto a los trabajos fuera del domicilio familiar lo hicieran con unas ciertas “comodidades”² que les permitieran también acometer las tareas y cuidados domésticos a la vuelta al hogar³.

De ahí que esos derechos pudieran ser calificados con tanto acierto como espíritu crítico como “derechos para mujeres”, y se hablara sin reparos de la doble jornada laboral que tocaba a las féminas asumir, dentro y fuera de la residencia familiar⁴. No ha de extrañar que, en un contexto semejante, la natalidad comenzara a desplomarse (en realidad lo había comenzado ya a hacer incluso desde tres lustros antes) contribuyendo a lo que se ha venido a denominar como el “invierno demográfico”, que aboca a problemas tan graves como la sostenibilidad del sistema de pensiones y los servicios sociales o la viabilidad de un sistema sanitario universal, público y gratuito.

La Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, dio un marcado cambio de aires a la cuestión, y, empujada por los vientos provenientes de normas e instrumentos comunitarios, comienza sin reparos a introducir en el contexto social y jurídico español cuestiones tales como la corresponsabilidad, la inclusión de la variante personal en la conciliación familiar y laboral, los planes de igualdad y tantos otros que hoy parecen tan consolidados que resulta casi inconcebible pensar que apenas cuentan con tres lustros de bagaje en España⁵.

¹ Norma que, precisamente, fue la encargada de introducir “en el ordenamiento jurídico español el concepto moderno de conciliación entre la vida familiar y laboral”, RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 20.

² CABEZA PEREIRO, J., “Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, núm. 61, 2000, p. 31.

³ BALLESTER PASTOR, M.A., *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 100 o MOLERO MARAÑÓN, M.L., “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, núm. 19, 2011, p. 23.

⁴ CASAS BAAMONDE, M.E., “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2017, p. 7.

⁵ CABEZA PEREIRO, J., “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., Dirs.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 85.

Surgieron así nuevos escenarios y nuevos debates jurídicos, algunos apasionantes, acrisolados por la nueva idea de “discriminación por motivos familiares”, en la inolvidable expresión acuñada por el Tribunal Constitucional⁶, que pretendía superar tópicos y roles, y, precisamente para evitar el siempre temido efecto *boomerang* que pueden provocar la asignación de derechos específicos al colectivo femenino, tratar de hacer ver que la necesidad de abordar los cuidados familiares (y su correlativa vertiente conciliatoria desde el plano laboral) no ha de ser una cuestión que afecta sólo a las mujeres, sino que puede y debe ser también tarea masculina, y cualesquier efecto perjudicial producido a su socaire merece el más severo reproche por parte del ordenamiento jurídico.

Dicho camino no se ha encontrado exento de “lados oscuros” como cabe calificar, por ejemplo, a la permisividad de la legislación social hacia la distribución irregular de jornada a lo largo del año⁷, o la flexibilidad de las horas complementarias y los peores beneficios sociales en el contrato a tiempo parcial⁸, aspectos que contrarían los anhelos más elementales de regularidad que hacen falta para planificar debidamente la atención de los cuidados familiares⁹ y que, en tanto perjudican en mayor medida --al menos de forma estadística y cuantitativa-- a las mujeres, resultan una discriminación indirecta por razón de sexo proscrita por el art. 14 del Texto Constitucional¹⁰.

Igualmente, y por citar tan sólo otro asunto de especial interés, la cuestión relativa a la forma de hacer efectiva la reducción del tiempo de trabajo por razones de conciliación, dentro o no de los límites prefijados por la jornada ordinaria de trabajo que se venía desarrollando previamente por el trabajador o, sobre todo y las más de las veces, la trabajadora que solicitaba la adaptación por motivos conciliatorios. De las respuestas jurisprudenciales, a los intentos legales producidos con ocasión de la archiconocida reforma laboral operada en el año 2012, a los últimos productos normativos del año 2019, muchos han sido los vaivenes y, correlativamente, las inseguridades, de quienes quedan al albur de unas circunstancias que convierten el día a día de tantos --y tantas-- en una batalla permanente contra los elementos¹¹.

⁶ STCo 26/2011, de 14 de marzo.

⁷ CASAS BAAMONDE, M.E., “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 4, 2017, p. 21.

⁸ Permítase, por todos, la remisión a mi trabajo TASCÓN LÓPEZ, R., “El contrato de trabajo a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna *quasiabsoluta*”, *Documentación Laboral*, núm. 111, 2017, pp. 131 y ss.

⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2019, p. 1105.

¹⁰ STSJUE 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, *Elbal Moreno*, a la que siguió la también crítica STCo 61/2013, de 14 de marzo. Posteriormente, se dictaron en similar sentido las SSTCo 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo. La más reciente, STCo 91/2019, de 12 de agosto.

¹¹ MARTÍNEZ MORENO, C., “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Tribuna Social*, núm. 97, 2007, pp. 20 y 22.

2. La conciliación de cuidados y trabajo hasta marzo de 2020

Esta evolución que brevemente se ha descrito en páginas precedentes conducía a un panorama que se podría calificar, con sus luces y sus sombras¹², de razonablemente positivo, en el que se avanzaba con paso firme hacia la corresponsabilidad y en la que la consecución de la igualdad efectiva y la reducción de la brecha de género se iba produciendo, acaso de forma lenta, pero también segura.

La idea de que es necesario que hombres y mujeres compartan su tiempo para el trabajo y también para el espacio dedicado a los cuidados familiares y necesidades vitales, rompiendo la tradicional separación del “mundo remunerado masculino” frente al “mundo no productivo femenino” ha llegado a calar de forma consistente (excepciones individuales de reducto machismo al margen) en el ámbito institucional y estructural de la Sociedad¹³. Por tanto, y habida cuenta de que el hecho biológico de la maternidad y el sociológico de los roles de cuidados penalizan a las mujeres trabajadoras¹⁴, se hace necesario adoptar medidas para impedir ese efecto y evitar la consolidación de la división sexista de las responsabilidades familiares¹⁵. De ahí que se hayan empezado a formular derechos de titularidad indistinta y compartida por mujeres y hombres, a excepción de aquellos relacionados con el embarazo y la maternidad biológica¹⁶.

Ejemplo señero de la afirmación precedente lo constituye el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La mentada norma trató de esculpir en piedra aquellas condiciones que se puede decir que resultan necesarias para alcanzar una verdadera situación de empleo de calidad. De un lado, y por ceñirse sólo a los aspectos más salientes, equiparó el permiso de paternidad al de maternidad, para fijar su límite temporal en las 16 semanas (siendo las 6 siguientes posteriores al parto, de obligado y compartido disfrute) en una convicción que ha ido arraigando conforme a la cual la mejor manera de garantizar la corresponsabilidad (y con ello la situación de tantas mujeres que hasta ahora asumían de forma *quasi* solitaria el rol de cuidados) consiste, paradójicamente, en atribuir derechos (de conciliación) a los varones.

De otro, se flexibilizan los modos y maneras de los disfrutes de reducción y adaptación de jornada, lo que, si bien y a juicio de los primeros pronunciamientos judiciales que han

¹² CASAS BAAMONDE, M.E., “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2019, p. 231.

¹³ GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”, en AA.VV. (MOYA AMADOR, R., Dir.): *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Pamplona, 2016, p. 82.

¹⁴ LÓPEZ BALAGUER, M., “Principio de igualdad en el acceso al empleo y en materia retributiva”, en AA.VV. (BALLESTER PASTOR, M.A., Coord.): *La transposición del principio antidiscriminatorio contrario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 89.

¹⁵ CASAS BAAMONDE, M.E., “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, cit., p. 236.

¹⁶ LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación por razón de género”, en AA.VV. (MONSALVE CUÉLLAR, M.E., Coord.): *Género y no discriminación*, Alderabán, Madrid, 2019, p. 118.

debido enfrentar la interpretación de los remozados arts. 34 y 37 ET no otorga un derecho de ejercicio “a la carta” de las obligaciones laborales, fuerza a una tarea real y sincera de adaptación por parte de la empresa, que debería, en su caso, justificar de forma objetiva y contundente una negativa al disfrute del derecho pretendido por la persona trabajadora¹⁷.

Como con acierto ha sentado un reciente pronunciamiento judicial de suplicación, “la conciliación de la vida laboral no se consigue únicamente trabajando menos horas, sino permitiendo que las horas que se trabajen se puedan articular adecuadamente para hacerlas compatibles con la atención del necesitado, sin especiales gravámenes o perjuicios directos o indirectos”¹⁸.

En este sentido, es posible afirmar que el actual art. 34.8 ET intenta acoger las denominadas políticas *work life balance*¹⁹, asentadas sobre la idea de la flexibilidad horaria a solicitud de los trabajadores, considerándolo como un medio óptimo de organización de la actividad laboral capaz de conseguir un mayor compromiso del trabajador con los objetivos empresariales y, por tanto, creando un círculo virtuoso en el que se logra una superior productividad con menos presencialismo y, por tanto y a la postre, un alto grado de conciliación de la vida laboral y familiar, evitando la solución dada por los conocidos como “derechos de ausencia”, esto es, a la reducción de jornada del art. 37.6 ET entre un octavo y la mitad con minoración proporcional del salario o a la excedencia, que tiene el mayor inconveniente de privar de la siempre tan necesaria retribución económica²⁰.

Con todo, es necesario parar mientes en cómo el tenor actual del art. 34.8 ET, aun redactado de forma neutra, sigue siendo impreciso y, por tanto, su literalidad no va a terminar con la preocupante dosis de inseguridad jurídica obrante²¹, de la que dieron manifestación señera sendos pronunciamientos del Tribunal Constitucional que mostraron las dificultades estructurales de entender lesionado algún derecho fundamental de la persona trabajadora cuando su petición conciliatoria no cuenta con amparo en norma alguna (legal o convencional) o en un acuerdo individual con la empresa²².

¹⁷ CASAS BAAMONDE, M.E., “La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral”, *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, p. 20.

¹⁸ STSJ Madrid 5 diciembre 2019 (rec. 584/2019).

¹⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por Covid-19”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020, pp. 449 y ss.

²⁰ Contrariando así los más elementales principios del Derecho Comunitario. BALLESTER PASTOR, M.A., “De los permisos parentales a la conciliación. Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2019, p. 1124.

²¹ Los cambios legales han favorecido una mayor receptividad en los pronunciamientos de instancia que acogen la petición formulada por la persona trabajadora. Entre otras, Sentencias de los Juzgados de lo Social núm. 2 Valladolid 31 julio 2019 (procd. 618/2019), núm. 26 Madrid 10 mayo 2019 (procd. 337/2019), núm. 1 Mataró 11 septiembre 2019 (procd. 642/2019) o Zamora 26 julio 2019 (procd. 238/2019). Con todo, es posible detectar líneas más restrictivas en suplicación, SSTSJ (Social) Andalucía/Sevilla 11 abril 2019 (rec. núm. 1082/2019) o Cataluña 20 junio 2019 (rec. núm. 3269/2019). Un exhaustivo estudio sobre pronunciamientos judiciales recientes en BELTRÁN DE HEREDIA, I.: *Tiempo de trabajo y descanso*, <https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso/>.

²² SSTCo 24 y 26/2011, de 14 de marzo.

Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha entendido que no existe norma comunitaria, más allá de aquella que garantiza la reincorporación al trabajo tras el previo disfrute del permiso parental, que “permita obligar a los Estados miembros a conceder al solicitante el derecho a trabajar con un horario fijo cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable”²³.

En el concreto caso español, la necesidad técnico-procesal de plantear cualesquiera reclamaciones de esta índole a través de la modalidad especial de conciliación de la vida personal, laboral y familiar articulada por el art. 139 LRJS, y a la consiguiente falta de recurso frente a la sentencia emanada de la misma, unido a una interpretación estricta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo²⁴, han dado lugar a que no exista un *corpus* nutrido de pronunciamientos judiciales del máximo rango y que, por inercia perversa, prevalezca el inicial criterio más restrictivo²⁵.

Entrando de lleno en la resultante legal derivada del Real Decreto Ley 6/2019, es posible detectar la pervivencia de importantes dosis de ambigüedad, nefasta si se quiere poner fin a la normalidad de unos horarios “familiarmente hostiles, prolongados durante todo el día, con jornadas partidas y salidas tardías del trabajo”²⁶. El art. 34.8 ET reconoce, utilizando “fórmulas timoratas”²⁷, el derecho de las personas trabajadoras solamente a “solicitar” las adaptaciones, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo como en la forma de prestación del mismo, que comprende, entre otras fórmulas (como pudieran ser, jornadas continuadas, supresión de viajes y desplazamientos aprovechando las nuevas tecnologías, limitación en la franja horaria para celebrar reuniones de trabajo, horas de libre disposición, amplias franjas de entrada y salida...), la referencia expresa a la posibilidad de trabajar a distancia, con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación, que queda limitado, si se trata de cuidado de hijo, hasta que el menor cumpla los 12 años²⁸.

La Ley fuerza, por tanto (y como suele ser tradicional en materia de derechos laborales), a una previa petición por parte del asalariado a modo de mera “expectativa”, condicionando la adaptación de los tiempos de trabajo: primero, a que se trate de cambios “razonables” y proporcionados a las necesidades de las personas y a las demandas organizativas o productivas, quedando incólume la facultad de oposición empresarial; segundo, a que la solicitud se realice conforme a lo dispuesto al efecto el convenio colectivo de aplicación y solo ante el silencio convencional, habrá de abrirse un procedimiento de negociación individualizada, durante un período máximo de 30 días, concluido el cual la empresa es quien habrá de comunicar si acepta la propuesta, plantea una alternativa o deniega el

²³ STJUE C-366/18, de 18 de septiembre de 2019, asunto *Ortiz Mesonero*.

²⁴ SSTs (Social) 25 marzo 2013 (rec. núm. 957/2012) y 16 septiembre 2013 (rec. núm. 2326/2012).

²⁵ Recogido, entre otras, en las SSTs (Social) 13 junio 2008 (rec. núm. 897/2007) y 18 junio 2008 (rec. núm. 1625/2007).

²⁶ LAHERA FORTEZA, J., “Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014, p. 50.S

²⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

²⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, Albacete, 2019, p. 125.

ejercicio del derecho indicando las “razones objetivas” en que se sustenta su decisión²⁹, sin que exista, al menos formalmente, obligación empresarial de aceptar la propuesta, pues su deber termina en haberla negociado individualmente de buena fe³⁰.

Aun cuando “es loable que el art. 34.8 ET mejore los términos de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, en cuanto a la edad del menor (12 años en lugar de 8 parece mucho más realista conforme a las circunstancias habituales de vida y desenvolvimiento familiar en el entorno actual), no exigencia de antigüedad o períodos de trabajo anterior y compatibilidad con todos los permisos reconocidos en el art. 37 ET..., [lo cierto es que] el enfoque bidireccional actual de la disposición interna debe ser replanteado a la luz de la norma comunitaria”³¹, que apuesta de forma decisiva por el diseño de fórmulas de trabajo flexible destinadas a trabajadores que sean progenitores o cuidadores, incluyendo no solo a familiares sino a cualquier persona con quien haya convivencia³².

En suma, y sin negar las buenas intenciones, resulta dudoso que el legislador español haya logrado cumplir con cuanto exige el art. 11 de la Directiva 2019/1158, conforme al cual los Estados deberán adoptar “las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o ejercicio los permisos en ella reconocidos”; un tenor semejante exigiría incluir la solicitud o el ejercicio de los derechos que brinda el art. 34.8 ET entre aquellas causas que originan la nulidad del despido disciplinario u objetivo.

Item más, aun cuando el propio art. 34.8 ET advierte que la persona trabajadora tiene derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior “una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto”; una redacción semejante resulta contraria en parte a lo establecido en el art. 9.3 de la Directiva 2019/1158, habida cuenta de que el tenor de dicha norma “prevé dos hipótesis distintas con consecuencias jurídicas dispares: en caso de que no haya finalizado el período de tiempo inicialmente acordado entre las partes, el Derecho de la Unión atribuye a la persona trabajadora el derecho a solicitar el retorno a su modelo de trabajo original, siempre que se haya producido una cambio de circunstancias que justifiquen esta petición, por lo que el regreso anticipado queda sujeto a consideraciones organizativas. Sin embargo —y aquí radica la diferencia con la norma interna—, en el supuesto de que haya concluido el término inicialmente pactado, la posibilidad de retorno al modelo de trabajo original se configura como un

²⁹ BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de la jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, p. 70.

³⁰ MOLINA NAVARRETE, C., “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 441, 2019, p. 15.

³¹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

³² IGARTÚA MIRÓ, MT., “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, p. 81.

derecho subjetivo perfecto, no condicionado al acuerdo”³³.

II. Las necesidades de cuidados sobrevenidas tras la irrupción de la COVID’2019

Los cambios ocurridos a partir de la irrupción de la pandemia han sido tan hondos (en los más variados órdenes de la existencia) como no se recuerda en tiempos recientes y, además, no es descabellado pensar que vengan acompañados en el futuro inmediato por una honda crisis económica y, al menos en España, de altos niveles de desempleo, amén de la propia necesidad de continuar el combate contra una pandemia de dimensiones desconocidas que, en diversos órdenes, está teniendo unos efectos mucho más amplios de los esperados en un principio.

Ninguna duda cabe que uno de los aspectos más asfixiantes de la pandemia ha venido dado por la necesidad acuciante de tener que atender (en muchos casos de forma inminente y sorpresiva) con las obligaciones, en muchos casos incrementadas, de cuidados familiares sobrevenidas, bien por el cierre de guarderías, colegios o centros de atención, bien como consecuencia del padecimiento de la enfermedad por los miembros de la familia, bien por encontrarse enfermos o aislados los cuidadores anteriormente contratados al efecto, bien por la supresión de actividades que venían desarrollándose (servicios en centros de día, actividades extraescolares...) ³⁴.

Esta realidad, sin duda, ha marcado el día a día de millones de personas en todo el mundo, también y por cuanto ahora importa a los efectos del presente ensayo, de las residentes en España, en los últimos meses y, desde luego y entre otras, tiene repercusiones de indudable calado en la organización familiar.

No hace falta un análisis profundo de los datos para darse cuenta del sesgo de género que esta situación puede llevar consigo, habida cuenta de dos variables que son bien conocidas: de un lado, que los cuidados de ascendientes y descendientes suelen recaer de forma estadísticamente abrumadora en las mujeres, quienes disfrutan en un porcentaje significativamente mayor que los hombres de reducciones de jornada y excedencias concedidas al efecto.

De otro, que el mayor nivel de ingreso que, también de forma incuestionable, tienen los varones sobre las féminas (en la bien conocida como brecha salarial) hace que sea mucho más probable que, en la recalibración de horarios y tareas que hayan de acometerse como consecuencia de necesidades de cuidados sobrevenidas, resulte frecuentísimo que sea la mujer quien renuncie a parte de (o toda) su jornada (y sus correlativos menores ingresos y salarios) porque tal decisión tiene un menor quebranto inmediato para la economía

³³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

³⁴ Al respecto, ALTÉS TARREGA, J.A., “La regulación de empleo debida al Covid-19: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Diario La Ley*, núm. 9615, 2020, p. 1.

familiar³⁵; con las consecuencias a medio y largo plazo que tal renuncia (curiosamente articulada jurídicamente como disfrute de derechos) supone en la carrera profesional, coadyuvando al denominado techo de cristal o suelo pegajoso, que sigue mermando la presencia de mujeres en los puestos elevados de los escalafones profesionales³⁶.

En efecto, si ya de por sí las mujeres son las que asumen una mayor carga de cuidados como regla general (la antes aludida doble jornada), la cuestión se desborda en tiempos de pandemia, donde esas necesidades crecen y se multiplican, y, además, se comprimen los medios y escenarios para acometer su debida atención, pudiendo entonces hablarse ya sin reparos, como propone el presente discurso, de una triple jornada, capaz de llevar a la extenuación a cualquier ser humano.

III. La respuesta jurídica de emergencia frente a las necesidades sobrevenidas de cuidados derivadas de la COVID'2019

En este contexto, el legislador de urgencia, desde marzo de 2020, ha realizado un esfuerzo por tratar de, en el *mare magnum* de la pandemia, encontrar un punto de equilibrio entre, de un lado, la pretensión empresarial a un uso elástico, libre de trabas, en el rendimiento de sus efectivos en condiciones tan adversas (que en unos casos incrementan y en otros disminuyen la actividad productiva) y, de otro, el deseo del trabajador de no someter, de forma absoluta, la aplicación de su obligación laboral, a las exigencias empresariales, máxime en un contexto en el que se le producen otras obligaciones familiares sobrevenidas, como ya se ha explicado³⁷.

Varios son los aspectos que podrían destacarse de esa legislación de urgencia que afecta --a veces de forma positiva y otras negativa-- al ámbito de los cuidados ocurridos en el seno de la organización familiar y a las consiguientes necesidades de conciliación de ellos dimanadas. En este momento, el presente discurso ha de referirse con cierto detalle a algunos de ellos, los más relevantes para el asunto objeto del ensayo, cual es el punto de vista de los cuidados no profesionales (de los profesionales se han dedicado otros trabajos que también aparecen en el presente número monográfico) y su incidencia desde el punto de vista de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.- La reducción y adaptación de jornada intra-pandemia: el Plan me cuida

Como una de las medidas estrella de la legislación de emergencia promulgada durante la pandemia, el art. 6 RD 8/2020, estableció el originariamente titulado “Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada”, posteriormente re-nominado por el Real

³⁵ Magnífico el discurso de RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La discriminación retributiva por causa de sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”, *Documentación Laboral*, núm. 113, 2018, pp. 13 y ss.

³⁶ Magistral, como siempre, CASAS BAAMONDE, M^a.E., “La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral”, *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, pp. 17 y ss..

³⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril como “Plan ME CUIDA”, al objeto de permitir la adaptación de la jornada laboral de las personas trabajadoras a las peculiares situaciones vividas durante la pandemia y el estado de alarma.

El mentado precepto, por necesidades más que evidentes, ha sido sistemáticamente prorrogado a lo largo de los últimos tiempos, por última vez (a la fecha de cierre del presente artículo), hasta el 31 de mayo de 2021, según establece la disposición adicional 3ª RD-Ley 2/2021, de 26 de enero.

El art. 6 Real Decreto Ley 8/2020 aclara que se trata de un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles. Esta previsión, de carácter esencialmente pedagógico, sigue la senda en favor de la corresponsabilidad marcada por el Real Decreto Ley 6/2019, así como por la nueva Directiva 2019/1158, tratando de contribuir al objetivo de lograr una distribución equilibrada de la titularidad de los derechos y la asunción de cargas³⁸.

Pueden ser beneficiarios de los derechos de adaptación y/o reducción de jornada los trabajadores por cuenta ajena; no por el contrario los autónomos para quienes se han diseñado otras medidas como la prestación por cese de actividad (temporal o definitiva) ni los funcionarios públicos, quienes han de acudir a las medidas correlativas específicas para ellos previstas³⁹.

Tanto el art. 34.8 ET como el art. 6 Real Decreto Ley 8/2020 acogen como fundamento de su regulación motivos de “conciliación de la vida laboral y familiar”; no obstante, el segundo precepto es más preciso en cuanto a la descripción de los familiares, cuyo cuidado otorga el derecho de adaptación de jornada, haciendo referencia al “cónyuge o pareja de hecho, así como ... familiares de consanguinidad hasta el segundo grado”. No alude, sin embargo, al parentesco por afinidad, impidiendo utilizar este derecho para atender a un miembro de la familia de la pareja, lo cual acoge un clamor que venía emergiendo de la mejor doctrina, al entender que dicha medida contribuye a la corresponsabilidad masculina en el cuidado de los familiares propios, por consanguinidad y, por consiguiente, al reparto equitativo de las cargas familiares⁴⁰.

Otra diferencia reseñable, que sin duda obedece a las mayores necesidades que pueden surgir en el contexto de la pandemia, viene dada por el hecho de que el art. 6 Real Decreto Ley 8/2020 no acota la edad de los hijos a doce años como hace el art. 34.8 ET, permitiendo, por tanto un mayor margen de actuación para atacar de forma eficaz una situación familiar que ha podido resquebrajarse en tan excepcional situación.

³⁸ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, 2020, p. 110.

³⁹ GALA DURÁN, C., “La Administración Práctica”, *Cuadernos Aranzadi*, núm. 2, febrero 2020.

⁴⁰ CASAS BAAMONDE, M.E., “Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2018, p. 1068.

El art. 6 Real Decreto Ley 8/2020 realiza un esfuerzo encomiable por tratar de delimitar cuándo concurren las circunstancias excepcionales que permiten utilizar el derecho de adaptación mencionando, diseñando tres supuestos distintos que también son de aplicación a la reducción de jornada: a) “cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas..., que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia del covid-19”; b) “cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos”; c) “cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el covid-19”.

Tal regulación lleva a pensar que este precepto va a contar con una aplicación de mayor extensión temporal a la inicialmente prevista, a la que alude el propio art. 6 Real Decreto Ley 8/2020, pues como se ha evidenciado en la práctica, en la vuelta progresiva a la normalidad puedan resultar puntualmente cerrados (como consecuencia de brotes concretos y aún en un contexto en el que se ha primado el presencialismo) los centros educativos y de cuidados, haciendo surgir (o resurgir) necesidades de cuidados.

Cabe dar cuenta de una diferencia --que no ha de resultar baladí-- entre el tenor del art. 34.8 ET y el art. 6 Real Decreto Ley 6/2018, pues mientras el primero solo reconoce “el derecho a solicitar”, el segundo se refiere, con mayor contundencia, al “derecho a acceder”. Con todo, la concreción del derecho a la adaptación de la jornada corresponde inicialmente a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, si bien el ejercicio debe de ser acordado con el empleador, con la posibilidad de acceder, al igual que prevé el art. 34.8 ET, a la jurisdicción social a través del art. 139 LRJS, “razón por la cual en la práctica quedan eliminadas las diferencias de redacción en este punto y hacen que en el supuesto aquí analizado esta vía de recurso resulte impracticable en la práctica por tratarse de una solución de urgencia y encontrarse el sistema de administración de justicia afectado igualmente por la pandemia”⁴¹.

El procedimiento es, empero, diferente, pues en contraste con lo ya indicado respecto a lo previsto en el art. 34.8 ET, el art. 6 Real Decreto Ley 8/2020 atribuye “la concreción inicial a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa”.

De esta manera, acoge el denominado principio de ponderación de las circunstancias de cada caso concreto que vienen aplicando los órganos judiciales en la interpretación del

⁴¹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

art. 34.8 ET⁴². Remite, además, al principio de buena fe al exigir que “empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo”, pero no obliga a alcanzar tal resultado, utilizando una fórmula muy conocida por ser la utilizada en los períodos de consultas.

Asimismo, son distintas las posibilidades, pues el art. 34.8 ET alude a la variabilidad en “la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”, mientras el art. 6 Real Decreto 8/2020 menciona “la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención o cuidado... Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación de trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia (extremo este al que, por su importancia práctica durante la pandemia, se dedica atención específica más adelante), o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma”.

De esta manera, cabe entender que el precepto habilita un cauce *sui generis* de modificación sustancial de las condiciones de trabajo por una vía muy distinta a la del art. 41 ET, en la que tienen mucho peso las circunstancias de excepcionalidad y temporalidad de la situación⁴³.

Se reconoce también el derecho de la persona trabajadora a disfrutar de una minoración de su jornada de trabajo con la rebaja proporcional del salario cuando se dan las mismas circunstancias excepcionales que se han mencionado para la adaptación de las condiciones de trabajo.

Los términos de ejercicio de esta prerrogativa se remiten a lo previsto en los arts. 37.6 y 37.7 ET, de manera que se trata de un derecho subjetivo de titularidad neutra, que no queda condicionado al acuerdo, no en vano va acompañado del sacrificio sufrido por la persona trabajadora como consecuencia de la correlativa minoración de sus retribuciones. Las únicas matizaciones frente al régimen estatutario general son las referidas en el art. 6.3 Real Decreto Ley 8/2020.

En este sentido, y como diferencia significativa, es menester dar cuenta de que la reducción no está sujeta a los límites cuantitativos del art. 37.6 ET (mínimo un octavo y máximo de la mitad); antes al contrario, a tenor del art. 6 Real Decreto Ley 8/2020 puede alcanzar el 100 por 100 sin que se convierta técnicamente en una suspensión del contrato,

⁴² CASAS BAAMONDE, M.E., “Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez”, cit., p. 1068.

⁴³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

si bien en este último caso es necesario que el derecho de la persona trabajadora esté justificado y sea razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa⁴⁴.

Dada la falta previsión expresa de la norma, “cabe interpretar que la reducción debe plantearse en los mismos términos que indica el art. 37.6 ET, esto es, en relación con la jornada efectivamente desarrollada por la persona trabajadora, que puede proponer la concreción horaria y del período de disfrute dentro de “su” jornada ordinaria “diaria”, sin que sean posible reducciones en cómputo superior (semanal, mensual o anual), salvo acuerdo individual o colectivo más beneficioso”⁴⁵.

La comunicación de la minoración debe producirse con 24 horas de antelación, reduciéndose de forma tan significativa como apropiada (pues las necesidades de cuidados en tiempos de pandemia pueden surgir de un día para otro) el plazo de quince días que exige con carácter general el art. 37.6 ET).

En fin, dada la ausencia de más especialidades, es menester añadir dos extremos: Por un lado, las discrepancias se resuelven conforme al cauce previsto en el art. 139 LRJS, de manera que cabe solicitar también la indemnización de daños y perjuicios⁴⁶, debiendo el juez ponderar los intereses de ambas partes, lo cual acerca el contenido de la sentencia a un verdadero arbitraje⁴⁷, pero que llegará muy tarde dada la relativa lentitud de la justicia social (acrecentada por pandemia) y las necesidades perentorias de quien solicita la media.

Por otro, se reconoce un incremento ficticio de las cotizaciones hasta un 100 por 100, esto es, como si no se hubiera producido tal reducción [art. 237 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social].

Como bien es sabido, dicho beneficio tiene un carácter temporalmente limitado, de un año o dos, según la circunstancia que motiva la reducción, lo que puede resultar insuficiente para un supuesto ordinario de reducción de jornada, pero seguramente sea suficiente para un supuesto excepcional como el aquí analizado que a buen seguro tendrá una duración inferior⁴⁸.

Desde el punto de vista objetivo, el beneficio apuntado es aplicable a las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (ahora nacimiento y cuidado de menor), quedando, sin embargo, excluidas las de

⁴⁴ ARAGÓN GÓMEZ, C., “Tiempo de trabajo y conciliación: reducciones y adaptaciones de trabajo por razones familiares”, *Trabajo y Derecho*, núm. 62, 2020, p. 19.

⁴⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

⁴⁶ STSJ (Social) Canarias 12 marzo 2019 (rec. 1596/2018).

⁴⁷ AGUSTÍ MARAGALL, J., “El derecho de adaptación de jornada *ex* art. 34.8 ET después del Real Decreto Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Juezas para la Democracia*, 2019, abril, p. 32

⁴⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Por otro lado, el art. 6.4 Real Decreto Ley 8/2020 permite a aquellas personas trabajadoras que hubieran adaptado o reducido previamente su jornada por cuidado de hijos o familiares o ejercicio alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el art. 37 ET, podrá renunciar temporalmente al ejercicio de dicho derecho o modificar los términos de su disfrute⁴⁹. Está claro que esta posibilidad se aplica a quienes están disfrutando de una adaptación (art. 34.8 ET) o reducción de su jornada (art. 37.6 ET), pero hay que entender que se extiende también a otros supuestos de permisos retribuidos, más allá de los establecidos en el propio art. 37 ET mencionado de manera ejemplificativa por la norma de urgencia⁵⁰.

No se aclara, sin embargo, el sentido inverso, es decir, si se va a producir la vuelta al sistema anterior tras la finalización del estado de alarma y en qué términos, aunque está claro que, en principio, la regulación del art. 6 Real Decreto Ley 8/2020 tiene vigencia limitada a la duración del estado de alarma⁵¹. Tampoco se ha tenido en cuenta, a la postre, que para las empresas cuya actividad no se paralizó por la declaración del estado de alarma, se decreta la suspensión de sus actividades económicas entre el 30 de marzo y el 9 de abril siempre que no se hayan calificado como esenciales en el listado recogido en el anexo del Real Decreto Ley 10/2020, articulando un permiso retribuido con la recuperación *a posteriori* de las horas perdidas, lo cual va a incidir, sin duda, en el régimen de dedicación de los trabajadores que se habían acogido a las medidas previstas en el art. 6 Real Decreto Ley 8/2020, a no ser que hubieran optado por someterse al sistema de teletrabajo, pues en ese caso no quedan afectados por el Real Decreto Ley 10/2020⁵².

2.- Carácter preferente del trabajo a distancia durante la pandemia (¿y más allá?)

El art. 5 RD 8/2020 vino a establecer el carácter preferente del trabajo a distancia durante el estado de alarma declarado como consecuencia de la pandemia del Covid-2019, como una medida rápida, quizá en algunos casos complicada de improvisar (no en vano, la tan manida emergencia del teletrabajo era algo que sistemáticamente se había retrasado en el contexto español, en comparación con otros comparados), pero, seguramente y dadas las circunstancias, la medida más eficaz de entre las razonablemente posibles para tratar de atajar la propagación incontrolada de la enfermedad.

Como *supra* se indicó, el art. 34.8 ET y el art. 6 Real Decreto Ley 8/2020 mencionan, entre otras posibilidades de flexibilización, “la prestación del trabajo a distancia” como

⁴⁹ AGUSTÍ MARAGALL, J., “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, cit., p. 32.

⁵⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

⁵¹ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Tiempo de trabajo y conciliación: reducciones y adaptaciones de trabajo por razones familiares”, cit., p. 19.

⁵² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

posible instrumento de adaptación de la actividad laboral de cara a la atención de las responsabilidades familiares del trabajador. Por su parte, el art. 5 Real Decreto 8/2020 establece, no como posible medida de flexibilidad, sino como imposición a las empresas de instaurar el sistema de trabajo a distancia como mecanismo preferente frente a la cesación temporal o reducción de la actividad (esto es, frente al recurso a los ERTES) con dos únicos condicionantes de amplios contornos: “si ello es técnica y razonablemente posible” y “si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado”.

De todas las variables en presencia del teletrabajo, como especie del género del trabajo a distancia, la normativa ahora comentada acoge, atendiendo a las razones sanitarias de confinamiento, una de ellas, cual es la de trabajo a domicilio, marginando cualquier otra posible con tal atributo de trabajo remoto.

Queda reconducido, pues a la categoría *full time home based teleworking*, en el convencimiento de que tal circunstancia va a permitir una mayor autonomía al trabajador, en un momento en el que los desplazamientos se hacen especialmente complicados y, además, contribuirá, de modo reflejo, a reducir costes de tiempo y dinero para la organización productiva, a rebajar la huella de carbono, y, cómo no, contribuir a la atención de las necesidades familiares⁵³.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de esta modalidad en aquellos entornos empresariales donde no estuviera prevista, el art. 5 Real Decreto Ley 8/2020 introdujo dos extremos en la regulación de urgencia que permitieran su implementación inmediata: de un lado, no se exige acuerdo entre las partes para trabajar a distancia, esquivando de esta manera el sacrosanto principio de voluntariedad exigido por el art. 13 ET⁵⁴, así como por el acuerdo marco europeo de 2002⁵⁵; de otro, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos del art. 16 Ley 35/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), con carácter provisional, a través de una autoevaluación realizada de forma voluntaria por la persona trabajadora.

Para realizar tan efímera y superficial evaluación, la empresa facilita una lista de autocomprobación e informa a través de un formulario-tipo al teletrabajador sobre los riesgos relacionados con el medio ambiente de trabajo, los equipos informáticos y los métodos de trabajo, careciendo el asalariado de la capacitación necesaria para asimilar los contenidos recibidos. Una valoración sensata de tal norma no puede sino mostrar la más exacerbada crítica, habida cuenta la urgencia ha hecho que decaigan las más mínimas garantías que podrían resultar exigibles.

⁵³ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, Junta de Castilla y León, Valladolid, 2007, p. 340.

⁵⁴ PURCALLA BONILLA, J.A. y PRECIADO DOMENECH, C.H., “Trabajo a distancia vs teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2013, p. 217.

⁵⁵ BOLOGNA, S. y LUDICONE, F., “El trabajo ágil y el teletrabajo en el escenario europeo y comparado: dinámicas emergentes, efectos sobre la calidad del trabajo e instrumentos de regulación”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 5, 2018, pp. 531 y ss.

En efecto, “un deficiente diseño de medidas de prevención, derivadas de una defectuosa o, mejor, inexistente evaluación puede conllevar efectos negativos sobre la salud psíquica de los trabajadores, que deben desarrollar su trabajo remoto sin experiencia previa, sumidos, en el contexto sanitario de pandemia, en situaciones de profunda angustia derivadas de la evolución preocupante de la incidencia del virus, de la incertidumbre sobre la viabilidad de la empresa ante una coyuntura económica adversa de la presión familiar consecuencia del confinamiento en el domicilio de menores o de mayores necesitados de cuidados o de la carencia de espacios. Estos teletrabajadores sobrevenidos no solo van a sufrir problemas ergonómicos como consecuencia de un mal acondicionamiento del lugar de trabajo destinado a usos domésticos, unidos a dificultades visuales y músculo-esqueléticas derivadas de la utilización de pantallas de visualización, sino también numerosos inconvenientes psicosociales graves que no pueden ser silenciados, tales como los generales relacionados con el tecnoestrés, la fatiga informativa, la tecnofobia y la tecnoadicción, así como otros más específicos referidos a la ansiedad, el miedo, la desazón, la irritabilidad, el aislamiento, la deficiente organización del tiempo, la inseguridad sobre su productividad y el devenir económico futuro de su empresa en unas coordenadas adversas, la confusión de rol, la disponibilidad permanente, la desvinculación de la organización, la pérdida de concentración o de memoria, la debilidad general, los conflictos trabajo-familia o, en su envés, un individualismo excesivo de aquellas personas que viven solas y que cuentan con un entramado de amigos muy reducido, el sedentarismo, los malos hábitos alimenticios, el agotamiento mental, las adicciones al alcohol o a fármacos, la pérdida de relación interpersonal o, por no seguir, la sensación de estar en una jaula”⁵⁶. Todas estas manifestaciones, que circundan alrededor de un concepto común denominado “trastorno adaptativo”⁵⁷, no son sino la punta del iceberg de un problema de amplio calado que el legislador de emergencia ha obviado completamente.

Aun cuando el desarrollo de la actividad laboral bajo las premisas esbozadas en el Real Decreto Ley 8/2020 tiene un carácter marcadamente temporal, limitado a la duración de un estado de alarma, “para evitar que lo que, en principio, se presenta como gran virtud mute en un gran defecto, es necesario que vaya acompañado de las debidas garantías de descanso, evitando tiempos de exposición ilimitados, al igual que sigue siendo aplicable la necesidad de instaurar un sistema de control horario, no en vano a medida que se flexibiliza la prestación laboral, con el empuje brindado por las nuevas tecnologías y fórmulas de trabajo más centradas en el rendimiento unido a la relevancia de la conectividad constante, se enfatiza la necesidad de respetar los momentos de asueto, de impedir el desbordamiento del propio concepto de tiempo de trabajo y de evitar la plena disponibilidad y excesiva dependencia del trabajador”⁵⁸.

⁵⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

⁵⁷ SABADELL i BOSCH, M. y GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., “Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempo de crisis”, *Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, núm. 4, 2015, pp. 38 y ss.

⁵⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

Cobra así especial relevancia la garantía, incluso en medio de circunstancias tan excepcionales como las derivadas de la pandemia, del derecho a la desconexión digital del trabajador⁵⁹ En este sentido, resulta menester acudir al art. 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDyGDD) en cuanto a la desconexión y en el art. 34.9 ET en lo referido a la cuantificación de la dedicación⁶⁰.

Tales derechos pueden resultar difíciles de implantar en algunos supuestos dado que la decisión se ha adoptado de forma súbita, sobre todo cuando el teletrabajo se realiza *off line*, es decir sin conexión con la empresa, pues la actividad se lleva a cabo a través de un disco compacto, USB u otros medios tecnológicos como el correo electrónico⁶¹.

El Real Decreto Ley 8/2020 tampoco ha tenido en cuenta otros aspectos de obligado respeto como sucede con el derecho a la intimidad y demás derechos fundamentales protegidos por la LOPDyGDD, en franco conflicto con las facultades de control empresarial que resultan notablemente ampliadas en el contexto tecnológico.

De igual modo, la normativa de urgencia ha obviado los posibles (seguros) esfuerzos económicos que ha de afrontar el trabajador, que, en muchos casos, no quedan compensados con el ahorro en los costes de desplazamiento⁶². Tales aspectos “carecerían de relevancia si el estado de alarma tuviera la duración inicial prevista (15 días), pero las sucesivas prórrogas y la permanencia en el tiempo de soluciones que surgieron como coyunturales hacen que no deban pasar desapercibidos, no en vano el teletrabajo es un cauce idóneo para evitar contagios”⁶³.

En fin, muchos eran los problemas de una solución provisional pero que la realidad ha mostrado que se va a dilatar en el tiempo, siendo, en todo caso, muy recomendable que el empresario, tras el retorno a la actividad presencial una vez finalizada la emergencia sanitaria, ofrezca a estos trabajadores la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico voluntario con el fin de valorar no sólo sus deficiencias visuales o musculares sino también las reacciones de su organismo para adaptarse a un medio desconocido y preocupante que pueden haber derivado en un grado de afección psicológica necesitado de atención terapéutica⁶⁴.

⁵⁹ SERRANO ARGÜESO, M., “*Always on*. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt*, vol. 7, núm. 2, 2019, p. 171.

⁶⁰ MACÍAS GARCÍA, M.C., “El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nuevas formas de siniestralidad laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Empleo, Adapt*, vol. 7, núm. 4, 2019, pp. 42 y ss.

⁶¹ GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2012, p. 36.

⁶² DALMAN PONS, I. Y FERRER PUIG, R., “Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempo de crisis”, *Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, núm. 4, 2015, pp. 52 y ss.

⁶³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

⁶⁴ DÍAZ FRANCO, J.J., “Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo”, en AA.VV (COLLANTES, M.P. y MARCOS, J.L., Coords.): *La salud mental de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012, p. 150.

Con vistas puestas ya más allá de la pandemia, y con un poco más de sosiego sobre la tempestuosa normativa de urgencia que acaba de glosarse brevemente, previendo que el teletrabajo se ha incrementado de forma explosiva y probablemente lo haya hecho para, en mayor o menor medida, quedarse en los tiempos post-covid, esta realidad laboral ha sido luego desarrollado por el RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia.

En efecto, a nadie escapa que el teletrabajo (ahora sí) ha dado un salto cualitativo y cuantitativo con esta pandemia. La normativa de urgencia era un remedo, pero no podía convertirse en una regulación definitiva de un fenómeno llamado a un crecimiento exponencial que seguramente se mantenga una vez haya sido superada la pandemia; este es uno de los cambios que más papeletas tiene para quedarse de forma indefinida en el nuevo contexto sociolaboral, no quizá para toda la actividad de una empresa o de una persona trabajadora, pero sí para ciertos períodos o determinados intervalos de las prestaciones profesionales.

Por tal motivo, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, establece un régimen más o menos acabado, partiendo de la base que supone el art. 13 ET, para detallar aspectos concretos relativos al establecimiento y desarrollo del teletrabajo como una modalidad singular (especie del género, como se ha dicho) y muy cualificada del trabajo a distancia.

Sin que queda efectuar en este momento un estudio acabado sobre la nueva regulación del teletrabajo contenida en la referida norma, baste decir que se plasman muchos de los anhelos que doctrina e interlocutores sociales habían ido mostrando durante los últimos años en los que, pese a ser una realidad en ciernes, no acababa de explotar cuantitativamente, como forma habitual de prestación de servicios y, además, presentaba ciertos problemas de andamiaje jurídico y logístico.

Procede ahora indicar, en apretadísima síntesis, que la regulación contenida en el Real Decreto-ley 28/2020 es, en gran medida, coherente con la perspectiva conciliatoria asumida a lo largo del presente discurso. En este sentido [y al margen de otras cuestiones como pudiera ser el de la dotación y mantenimiento de los equipos informáticos (art. 11) o la compensación de gastos a la persona teletrabajadora (art. 12)], uno de los aspectos más salientes de la nueva regulación reside en tratar de buscar un equilibrio entre la fijación de un horario concreto de prestación de servicios (que debe estar ya presente en el propio documento escrito mediante el que se acuerde el teletrabajo, art. 7), y el derecho a la desconexión digital (art. 18), que ha de garantizarse por fuerza aún en estos supuestos de prestación remota para el necesario descanso y la conciliación de la vida personal y familiar de la persona trabajadora. La confluencia de estas fuerzas provocará situaciones que a veces serán difíciles de cohonestar, en las que la negociación colectiva habrá de jugar un papel destacado⁶⁵.

⁶⁵ Baste ahora la remisión al pequeño anticipo contenido en TASCÓN LÓPEZ, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación de laboral de servicios: experiencias en la negociación colectiva”,

En fin, otras cuestiones tales como la efectiva igualdad y no discriminación de las personas teletrabajadoras (art. 4), su prevención de riesgos laborales (superando la exótica autoevaluación a la que aludía el art. 5 del RD 6/2020, para permitir la invasión de la intimidad del domicilio solo en lo estrictamente necesario para realizar las labores pertinentes de evaluación de riesgos, art. 16), o su derecho a la formación y promoción profesionales (arts. 9 y 10), son asuntos que, sin duda, tienen también su importante reflejo, no sólo en los aspectos de conciliación, sino también en lo relativo a la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y, desde luego, seguro que serán abordados por los con toda certeza numerosos trabajos que la siempre inquieta doctrina laboralista dará a imprenta en los próximos tiempos.

3.- Soluciones en caso de positivo o cuarentena por COVID de personas a cargo

Con la irrupción de la pandemia, uno de los principales problemas “coyunturales” que se podía presentar a las personas trabajadoras venía dado por aquella situación en la que, bien ellas mismas, bien alguien de su entorno cercano resultaba positivo por Covid o, al menos, tenía que soportar una situación de cuarentena y aislamiento domiciliario como consecuencia de su contacto estrecho con algún contagiado (por ejemplo, en los famosos ámbitos “burbuja” diseñados para los centros escolares).

Esta situación ha sido abordada de forma gradual y un tanto caótica por la legislación de urgencia dictada a lo largo de la pandemia. Respecto a aquella situación en la que es la propia persona trabajadora quien resulta directamente contagiada por Covid o es declarada en cuarentena, la legislación *ad hoc* no ha dudado en considerar en situación de Incapacidad Temporal, además, asimilada al accidente de trabajo, con las mejoras prestacionales que ello supone.

Como es fácil colegir, la particularidad del coronavirus estriba en que el positivo diagnosticado sobre el miembro de una unidad familiar obliga al resto de integrantes de la misma (en cuanto convivientes de trato directo con el contagiado) al confinamiento domiciliario. Por ello, ya el art. 5 del RDLey 6/2020, de 10 de marzo consideró con carácter excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo (exclusivamente para la prestación económica de IT) a dicho período de confinamiento obligatorio, abarcando desde la fecha en que se acuerde el confinamiento (no la fecha de expedición del parte de baja de aislamiento, que puede expedirse posteriormente con efecto retroactivo) hasta la correspondiente alta.

Consecuentemente, la persona trabajadora que se encuentre en cuarentena porque alguno de sus hijos o familiares a cargo convivientes haya sido declarado positivo por coronavirus, tendrá derecho a ser declaración en situación de Incapacidad Temporal asimilada al accidente de trabajo y la correspondiente prestación mientras dure todo el periodo de aislamiento consiguiente al que haya de verse sometido⁶⁶.

en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, p. 610.

⁶⁶ FERNÁNDEZ LARREA, I., “La baja laboral por escolaridad fallida por con-vi-19”, en el Blog: hayderecho.expansion.com/2020/09/13/.

La cuestión más espinosa, que se puso de manifiesto con crudeza en septiembre de 2020, con la reincorporación escolar, venía dada por qué ocurría con aquellas situaciones en las que el hijo o persona a cargo no era directamente positivo, sino que tan sólo quedaba en situación de confinamiento domiciliario como consecuencia de su contacto estrecho con alguien que sí lo era. En tales casos, la persona trabajadora se encontraba en una difícil situación, en la que debía hacer frente al cuidado de quien estaba en cuarentena, pero sin quedar ella misma en situación de Incapacidad Temporal, debiendo, por tanto, asumir obligaciones de cuidados y obligaciones profesionales muy difíciles de compatibilizar entre sí.

Tras múltiples anuncios, rumores e intentos frustrados, y una vez decaída la disposición final décima del RDL 27/2020, que ampliaba considerablemente la redacción inicial del art. 5 RD 6/2020, lo cierto es que en tales casos la persona trabajadora no goza de derecho a quedar en situación de Incapacidad Temporal.

Por tanto, en tales supuestos, la solución pasará porque la persona trabajadora a cargo haga uso de las facultades “generales” de reducción y adaptación de jornada contempladas en el *Plan Me cuida* (ampliamente referidas páginas atrás a cuya lectura ahora procede remitir), pero no tendrá, por tanto, un derecho retribuido de ausencia al trabajo, ni siquiera por la vía de la concesión de una Incapacidad Temporal.

Esta solución no es, desde luego, la más sensible con la complicada situación que en tales casos se genera a las personas trabajadoras y aboca a un proceso de negociación exprés entre las partes de la relación laboral, para alcanzar una solución de emergencia (téngase en cuenta que esta situación genera necesidades de cuidados inmediatas e imposibles para la persona trabajadora) con la que hacer frente a las necesidades evidentes de conciliación que en tales casos se originan.

Se aprecia aquí, probablemente, la mayor grieta de la legislación de urgencia dictada durante la pandemia en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cuyos principales hitos se han tratado de glosar en las páginas precedentes, que resulta difícil de explicar y que provoca graves trastornos prácticos a las personas trabajadoras.

IV. A modo de conclusión: y después de la pandemia... ¿qué?

Sin duda, esta pregunta asalta una y otra vez desde casi cualquier perspectiva que se quiera y pueda analizar. Qué ocurrirá después de la pandemia. Será posible recuperar la normalidad. Qué cambios de los implementados para hacer frente a la misma acabarán por consolidarse y cuáles se evaporarán como un vago recuerdo. Estas y otras preguntas similares --que seguro que también el lector se ha hecho en algún momento--, obviamente, no pueden ser cabalmente respondidas aún, pero, con todo, es posible detectar algunas tendencias que pueden marcar el devenir futuro del Derecho del Trabajo en general y, por cuanto ahora importa, de la materia relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar.

En opinión de quien estas líneas firma (que no deja de ser una aventurada previsión), aun cuando existe un anhelo generalizado de retorno a la normalidad, y en muchos aspectos y ámbitos se podrá conseguir, otras realidades cambiarán para siempre, algunas a mejor, otras quizá a peor.

Esta idea general, seguramente válida (por amplia) para cualesquiera ámbitos de la vida, cobra especial fuerza a los efectos específicos del presente discurso. Probablemente la pandemia que se está viviendo suponga un punto de inflexión en muchos aspectos relativos a los derechos de conciliación y la manera de enfocar la forma para cohonestar el trabajo y los cuidados familiares.

Como casi siempre, esto tendrá cargas ambivalentes, pues habrá algunos aspectos que, sin duda, facilitarán la vida de las personas trabajadoras pero, a la vez, podrán traer aparejados algunos (¿nuevos?) riesgos ocultos. Quizá el mejor ejemplo que ilustra lo afirmado venga dado por el uso intensivo de las nuevas tecnologías, que han cristalizado, como se ha dejado noticia a lo largo del presente trabajo, en unas mayores cotas de teletrabajo.

Como es fácil de colegir, la utilización de las TICS se ha potenciado de forma impresionante durante la pandemia. Esta realidad incontestable resulta positiva, por ejemplo, en aras de terminar de erradicar ciertas situaciones que venían suponiendo un lastre incuestionable: por ejemplo, y en materia de cuidados, permitirá acabar con los viajes de trabajo de cientos de kilómetros para asistir a reuniones de escasa duración (circunstancia por cierto, que constituía un hándicap considerable para que las mujeres accedieran a eso que se llama puestos de dirección, convirtiéndose en un firme componente del ya mentado techo de cristal o del suelo pegajoso). Con todo, puede resultar peligroso desde otros puntos de vista: así, cabe plantear si esta situación post-utópica, hará que los humanos terminen por convertirse en seres asociales, aislados ante una pantalla que es todo su mundo, y además permanentemente tele-controlados a través de la herramienta tecnológica que en cada momento se esté utilizando.

Cómo responderá el cuerpo y la mente humana a esta situación. Las ventajas y los peligros caminan, como casi siempre, de la mano, y será menester encontrar un equilibrio, en los que el fiel de la balanza venga dada por conceptos relativamente nuevos, como los derechos de desconexión digital (complemento indispensable al de descanso en la era tecnológica) y protección de datos personales, los cuales, si bien ya existían y contaban con un notable bagaje, habrán de adquirir un protagonismo mucho mayor aún en un contexto post-pandemia como el que ahora se ha descrito.

Por otro lado, y en cuanto hace la distribución del tiempo de trabajo, “la introducción de algunas dosis de flexibilidad en favor del trabajador en orden a la gestión de su tiempo de trabajo con el fin de poder atender las responsabilidades familiares sobrevenidas como consecuencia de la pandemia sanitaria por covid-19 no puede sino valorarse de forma positiva, máxime cuando el legislador adopta una perspectiva neutra y apuesta por la

corresponsabilidad en un contexto de urgencia y de excepcionalidad que exige actuaciones inmediatas”⁶⁷.

Con todo, es menester tomar en consideración que no sólo están en juego aspectos de legalidad ordinaria necesitados de atención rápida, sino también trascendentes derechos fundamentales, de manera que deviene imprescindible evitar una única mirada cortoplacista para pensar con un horizonte temporal más amplio, con el fin de poner en marcha dos premisas esenciales: por un lado, una negociación colectiva responsable donde se diseñen reglas más adecuadas para una ordenación más equilibrada del conflicto trabajo-familia; y, por otro, más allá del ámbito empresarial, una intervención decidida de los poderes públicos en la dotación de servicios de cuidados debidamente subvencionados con garantías de calidad sanitaria y eficiente gestión, pues se trata de un asunto de gran calado que afecta a los pilares básicos de la sociedad⁶⁸.

La obligada adaptación de nuestro ordenamiento a la Directiva 2019/1158, que exige la incorporación de un permiso para cuidadores de cinco días laborables o de un derecho de ausencia del trabajo por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la inmediata presencia del trabajador, “puede ser el contexto adecuado para introducir una reforma tendente a conseguir una mejora del cuidado no sólo de menores sino de personas de edad avanzada, capaz de complementar la solidaridad y el apoyo familiar intergeneracional, a través de una red sólida, unitaria y completa desde el punto de vista subjetivo y objetivo, de servicios públicos en especie o in natura, abarcando infraestructuras y equipamientos materiales y personales cualificados debidamente coordinados”⁶⁹.

Quizá sea esta una idea que conviene destacar como colofón final: la pandemia ha puesto de manifiesto una realidad que para muchos ya era evidente, pero que ahora puede acabar por alcanzar unos perfiles propios: que las necesidades productivas no pueden ser incompatibles con las necesidades personales y familiares y que, además, es posible, cuando las circunstancias son extremas, adoptar medidas que en otro momento igual hubieran parecido imposibles, pero que, a partir de entonces pueden quedar incorporadas a esa tan manida “nueva normalidad”⁷⁰.

En efecto, las relaciones laborales post-covid han de ser más humanas y comprensivas, porque tales notas no pueden quedar reservadas solamente para aquellas situaciones excepcionales, sino que tienen que trasladarse a la vida cotidiana de tantas personas trabajadoras a las que el hecho de tener simultáneamente trabajo y familia había convertido su vida en un laberinto enloquecido.

⁶⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., pp. 449 y ss.

⁶⁸ MOLINA NAVARRETE, C., “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, cit., p. 15.

⁶⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19”, cit., p. 457.

⁷⁰ Al respecto, ALTÉS TARREGA, J.A., “La regulación de empleo debida al Covid-19: aspectos laborales y de Seguridad Social”, cit., p. 1.

En este sentido, y quizá no sea casualidad, es de destacar que se han comenzado a “ensayar” nuevas formas de lograr ese tiempo de trabajo “más humano”, como serían, en el concreto caso español, la de la jornada semanal de 4 días. Como es sabido, se trata de un proyecto piloto, que va a involucrar a unas 200 empresas y 6000 trabajadores durante dos años, como laboratorio de ensayo para ver si esta propuesta es viable y aplicable con carácter general.

Es difícil aventurar lo que puede llegar a concretarse a partir de semejante experimento. A quien estas líneas firma, y no deja de ser una opinión puramente personal, le parecería más interesante reducir el número de horas trabajadas a diario, que eliminar por completo un día a la semana. Es posible que así fuera mayor el efecto facilitador sobre la vida de las personas trabajadoras, y, además, permitiría atender mejor a las obligaciones de cuidados en el seno familiar.

Sea como fuere, va calando en la conciencia social que, si se quiere revertir una curva de natalidad verdaderamente desastrosa (que además se ha visto aún más perjudicada en el contexto de la pandemia) y conseguir un modelo social apropiado a las necesidades reales de la Sociedad, será menester efectuar cambios, sociológicos y jurídicos, que lleven a una realidad más humana y adaptada, en la que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no sea una quimera, sino algo que, con el esfuerzo de todos, pueda llegar a materializarse en la práctica cotidiana⁷¹.

Sería un bonito sueño para despertar de esta terrible pesadilla que para todos ha representado la pandemia derivada de la Covid-2019. Ojalá pueda llegar a hacerse realidad.

Bibliografía

AGUSTÍ MARAGALL, J., “El derecho de adaptación de jornada *ex art.* 34.8 ET después del Real Decreto Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Juezas para la Democracia*, 2019.

ALTÉS TARREGA, J.A., “La regulación de empleo debida al Covid-19: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Diario La Ley*, núm. 9615, 2020.

ARAGÓN GÓMEZ, C., “Tiempo de trabajo y conciliación: reducciones y adaptaciones de trabajo por razones familiares”, *Trabajo y Derecho*, núm. 62, 2020.

BALLESTER PASTOR, M.A., *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

⁷¹ CASAS BAAMONDE, M.E., “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, cit., p. 231.

BALLESTER PASTOR, M.A.: “De los permisos parentales a la conciliación. Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2019.

BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de la jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019.

BOLOGNA, S. y LUDICONE, F., “El trabajo ágil y el teletrabajo en el escenario europeo y comparado: dinámicas emergentes, efectos sobre la calidad del trabajo e instrumentos de regulación”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 5, 2018.

CABEZA PEREIRO, J., “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., Dirs.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.

CABEZA PEREIRO, J., “Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, núm. 61, 2000.

CASAS BAAMONDE, M.E., “Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2018.

CASAS BAAMONDE, M.E., “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 4, 2017.

CASAS BAAMONDE, M.E., “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2019.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2017.

DALMAN PONS, I. Y FERRER PUIG, R., “Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempo de crisis”, *Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, núm. 4, 2015.

DÍAZ FRANCO, J.J., “Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo”, en AA.VV. (COLLANTES, M.P. y MARCOS, J.L., Coords.): *La salud mental de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, Junta de Castilla y León, Valladolid, 2007.

GALA DURÁN, C., “La Administración Práctica”, *Cuadernos Aranzadi*, núm. 2, febero 2020.

GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2012.

GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”, en AA.VV. (MOYA AMADOR, R., Dir.): *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Pamplona, 2016.

IGARTÚA MIRÓ, MT., “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.

LAHERA FORTEZA, J., “Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014.

LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación por razón de género”, en AA.VV (MONSALVE CUÉLLAR, M.E., Coord.): *Género y no discriminación*, Alderabán, Madrid, 2019.

LÓPEZ BALAGUER, M., “Principio de igualdad en el acceso al empleo y en materia retributiva”, en AA.VV. (BALLESTER PASTOR, M.A., Coord.): *La transposición del principio antidiscriminatorio contrario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

MACÍAS GARCÍA, M.C., “El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nuevas formas de siniestralidad laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Empleo, Adapt*, vol. 7, núm. 4, 2019.

MARTÍNEZ MORENO, C., “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Tribuna Social*, núm. 97, 2007.

MARTÍNEZ MORENO, C., *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, Albacete, 2019.

MOLERO MARAÑÓN, M.L., “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, núm. 19, 2011.

MOLINA NAVARRETE, C., “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 441, 2019.

NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, 2020.

PURCALLA BONILLA, J.A. y PRECIADO DOMENECH, C.H., “Trabajo a distancia vs teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2013.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La discriminación retributiva por causa de sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”, *Documentación Laboral*, núm. 113, 2018.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por Covid-19”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.

RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2019.

SABADELL i BOSCH, M. y GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., “Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempo de crisis”, *Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, núm. 4, 2015.

SERRANO ARGÜESO, M., “*Always on*. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt*, vol. 7, núm. 2, 2019.

TASCÓN LÓPEZ, R., “El contrato de trabajo a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna *quasiabsoluta*”, *Documentación Laboral*, núm. 111, 2017.

TASCÓN LÓPEZ, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación de laboral de servicios: experiencias en la negociación colectiva”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.